

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kondisi ekonomi Indonesia dan wilayah regional Asia Pasifik pada umumnya memburuk sebagai akibat terjadinya krisis moneter, yang berdampak signifikan terhadap pelaporan keuangan perusahaan dan industri. Di era industrialisasi yang terjadi di negara berkembang saat ini, tingkat persaingan terasa begitu tinggi. Persaingan tersebut menuntut perusahaan untuk lebih mencurahkan perhatian kepada usaha-usaha dalam peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktifitas. Usaha-usaha tersebut ditujukan untuk mendapatkan suatu keunggulan agar menempati posisi yang terbaik dalam persaingan bisnis.

Menurut Sri Mulyani (detikcom, 2017) Indonesia sangat berpotensi besar menjadi negara dengan ekonomi terbesar kelima di dunia pada tahun 2045, dengan jumlah perkiraan penduduk Indonesia akan mencapai lebih dari 300 juta jiwa. Untuk mewujudkan potensi ekonomi ini, Sri Mulyani (detikcom, 2017) mengaku, kuncinya pemerintah, masyarakat dan seluruh kalangan bekerja sama bahu membahu membangun Indonesia menjadi lebih baik. Semua itu hanya akan tercapai apabila kita menyiapkan infrastruktur yang berkualitas, manusia yang berpendidikan yang menghasilkan SDM handal, kesiapan teknologi dan informasi.

Salah satu industri yang terkena dampak arus globalisasi adalah industri batik Laweyan Surakarta. Ditengah banyaknya industri batik yang menggunakan mesin modern, industri batik Laweyan justru menjaga keaslian dan kearifan lokal. Masyarakat Laweyan masih bertahan pada definisi batik yang tidak hanya merujuk pada sebuah motif semata. Mereka menolak produk pabrikan yang dibuat dengan menggunakan mesin-mesin modern dengan sebutan “batik printing”. Menurut Gunawan pemilik rumah batik Putra Laweyan, masyarakat Laweyan masih menyakini bahwa batik harus dibuat dengan menggunakan malam (lilin) dan melalui proses pewarnaan tertentu (Poer, B, 2012).

Batik Laweyan merupakan usaha yang berlandaskan pada kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu, profesionalisme pengelola yang berkecimpung di dalamnya merupakan suatu keharusan yang tidak bisa ditawar lagi. Keberhasilan mencapai visi dan misinya sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja perusahaan tergantung pada individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja perusahaan (Firmandani, N, 2014).

Perusahaan yang mampu bertahan dalam menghadapi krisis ekonomi yang berkepanjangan bukanlah perusahaan yang hanya mengandalkan keuangan perusahaan tersebut. Karena disamping pendanaan, perusahaan memiliki sumber daya yang lain yang tidak kalah pentingnya yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu perusahaan. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan pencapaian tujuan dalam organisasi, baik dalam kinerja, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Kondisi umum saat ini menunjukkan bahwa perusahaan masih lemah dalam beberapa hal, antara lain: manajemen yang tidak efisien, keterbatasan dana dan teknologi serta kualitas SDM yang belum memadai (Widjarnoko, Bambang, 2016).

Perkembangan dunia telah memperlihatkan perubahan yang berlaku dimana-mana dan dalam berbagai bentuk. Perubahan-perubahan ini meliputi bidang sains, teknologi, komunikasi, dan sebagainya. Perubahan yang berlaku, secara langsung memberi kesan kepada tuntutan dalam peningkatan cara kerja khususnya dari aspek kualitas dan produktivitas. Di samping itu, perubahan yang berlaku juga menuntut keperluan untuk meningkatkan kecakapan dalam pengurusan sumber daya manusia yaitu dari segi pengetahuan, kemahiran serta sikap anggotanya.

Dari hasil beberapa penelitian terjadi pengaruh yang signifikan antara pengaruh perubahan terhadap kinerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Ferlan Agustinus Poluakan (2016) dengan hasil bahwa perubahan dan pengembangan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Prima Manado. Penelitian lain juga dilakukan oleh Ni Luh Putu Arieta Angga Dewi dan I Wayan Mudiarta Utama (2016) didapatkan hasil bahwa pengembangan karir dan motivasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa sistem pengembangan karir yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Lisda Rahmasari (2012) dengan hasil Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kecerdasan emosi memiliki pengaruh paling tinggi diantara ketiganya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini dapat ditentukan judul : PENGARUH PERUBAHAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BATIK LAWEYAN SURAKARTA.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan membahas kontribusi sikap terhadap perubahan organisasi dengan kinerja karyawan. Permasalahan pokok yang akan diteliti adalah :

1. Apakah Perubahan Organisasi dari Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Batik Laweyan Surakarta?
2. Apakah Perubahan Organisasi dari Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Batik Laweyan Surakarta?
3. Apakah Perubahan Organisasi dari Sosial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Batik Laweyan Surakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dalam penulisan ini adalah :

1. Mengetahui Pengaruh Perubahan Organisasi dari Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di Batik Laweyan Surakarta.
2. Mengetahui Pengaruh Perubahan Organisasi dari Individu terhadap Kinerja Karyawan di Batik Laweyan Surakarta.
3. Mengetahui Pengaruh Perubahan Organisasi dari Sosial terhadap Kinerja Karyawan di Batik Laweyan Surakarta

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan, bagi mahasiswa dan bagi universitas sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi khususnya kepada Industri Batik Laweyan Surakarta dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai fase kinerja yang lebih baik.

2. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu pengetahuan, dan menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian perubahan kinerja terhadap karyawan.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan yang lebih baik di masa yang akan datang terutama dalam memberikan masukan dan tambahan informasi serta

penyampaian saran yang mungkin bermanfaat bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Skripsi ini disusun dengan menggunakan sistematika sebagai berikut :

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah dan pokok-pokok bahasan, tujuan dan manfaat dari penelitian serta sistematika skripsi.

##### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Berisi tentang pengertian perubahan organisasi, penyebab timbulnya perubahan, pengertian kinerja karyawan, faktor, pengukuran, dan indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan, hubungan perubahan organisasi dengan kinerja dan hipotesis.

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Berisi tentang identifikasi variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode analisis instrumen serta metode analisis data.

##### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berisi tentang hasil dan analisis data yang telah dilakukan berdasarkan metode penelitian. Pembahasan ini berisi hasil pengelolaan serta analisis data, dan diakhiri dengan kesimpulan yang diperoleh berdasarkan analisis data yang telah dilakukan

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Berisi tentang pembahasan hasil penelitian, kesimpulan dan saran dari peneliti.